JURNAL MAHASISWA AKUNTANSI SAMUDRA (JMAS)
Volume 4 Nomor 2, April 2023. HALAMAN 75 - 83

e- ISSN : 27970086
p- ISSN : 27970434

FAKTOR-FAKTOR YANG MEMPENGARUHI KINERJA APARATUR : STUDI LITERATUR

Ersalina[a*], AfrahJunita[b], Muhammad Salman[c]
[abc]Fakultas Ekonomi, Universitas Samudra
[a*]*Email corresponding: ersalinalubis346@gmail.com*

ABSTRACT

This article examines in the literature the factors that influence apparatus performance. This research uses data sources obtained through collecting research results from journal articles published on Google Scholar in 2018-2022. The results show that performance can be influenced by self-efficacy, participation in budgeting, information technology utilization, and competence. When an individual has high self-efficacy, is involved in preparing a budget, uses technology, and has appropriate competencies, his performance will increase. From these results it appears that this research has the potential to be reviewed through qualitative or quantitative methods using primary or secondary data.

Keywords : self efficacy, Participation in Budgeting, Utilization of Information Technology, Competence, Performance

ABSTRAK

Artikel ini menelaah secara literatur faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja aparatur. Penelitian ini menggunakan sumber data yang diperoleh melalui pengumpulan hasil penelitian dari artikel jurnal yang terbit di google scholar pada tahun 2018-2022. Hasil menunjukkan dari bahwa kinerja dapat dipengaruhi oleh *self efficacy*, partisipasi penyusunan anggaran, pemanfaatan teknologi informasi, dan kompetensi. Ketika seorang individu mempunyai *self efficacy* yang tinggi, terlibat dalam menyusun anggaran, adanya pemanfaatan teknologi, serta mempunyai kompetensi yang sesuai maka kinerjanya akan meningkat. Dari hasil tersebut terlihat bahwa penelitian ini sangat berpotensi untuk dikaji ulang melalui metode kualitatif ataupun kuantitatif dengan memakai data primer ataupun sekunder.

Kata Kunci: *Self Efficacy*, Partisipasi Penyusunan Anggaran, Pemanfaatan Teknologi Informasi, Kompetensi, Kinerja

Latar Belakang

Kinerja aparatur pemerintah pada Satuan Kerja Perangkat Daerah (SKPD) telah menjadi suatu fokus masyarakat sekarang ini. Masyarakat mulai memperhatikan nilai yang mereka peroleh atas pelayanan yang dilakukan oleh instansi pemerintah daerah. Maka dari itu aparatur pemerintah daerah harus biasa memberikan pelayanan prima kepada masyarakat dan memiliki jiwa profesionalisme yang tinggi, produktif dan transparan. Dengan demikian semua pegawai termasuk pimpinan yang ada pada suatu instasi pemerintahan harus memiliki kinerja yang tinggi dalam memberikan pelayanan kepada masyarakat.

Pemerintah harus bertanggung jawab atas pelayanan kepada publik, pemerintah juga harus memiliki target dalam memberikan pelayanan yang optimal kepada masyarakat dengan waktu yang tepat, apabila pelayanan publik oleh suatu instansi pemerintah sudah baik maka kinerja instansi tersebut dapat dikatakan baik juga. Dengan kata lain pemerintah harus melaksanakan program yang telah menjadi tugas mereka secara optimal agar dapat menghasilkan kinerja yang baik pula. Sehingga keberhasilan dalam penyelesaian suatu

program dengan optimal akan memberikan indikasi bahwa instansi yang bersangkutan menunjukkan kinerja yang baik (Yamin, 2021).

Kinerja adalah suatu hasil kerja yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya yang didasarkan kecakapan, pengalaman dan kesungguhan serta waktu (Yani, 2012:117). Kinerja yang baik diharapkan dapat membuat pegawai dengan mudah mencapai tujuan yang telah ditetapkan. Permasalahan mengenai kinerja aparatur pemerintah masih sering terjadi di Indonesia. Masih terdapat banyak aparatur/pegawai yang melakukan kinerja yang tidak sesuai sehingga mengakibatkan menurunnya kinerja.

Pertanyaan mendasar dalam penejelasan mengenai kinerja aparatur pemerintah ini ialah faktor-faktor apa sajakah yang mempengaruhi kinerja aparatur pemerintah. Tema kinerja aparatur pemerintah ialah topik menarik untuk dibahas. Beragamnya penelitian mengenai topik ini bisa dilihat dari banyaknya literatur penelitian yang ada di duniamaya, yang bisa diperoleh melalui pencarian manual maupun menggunakan bantuan aplikasi software. Adanya variasi topik, variabel terkait, dan output penelitian yang ada selama ini, membuat jalan hadirnya tulisan ini dengan maksud menjadi sebuah penelitian berbasis kajian literatur.

Metode Penelitian

Penelitian ini memakai pendekatan studi literatur guna menjawab tujuan penelitian. Studi literatur yang dilakukan dalam penelitian ini merupakan suatu bentuk penelitian yang dilakukan dengan mengumpulkan artikel jurnal dengan tema sesuai dengan tujuan penelitian. Sumber data diperoleh melalui pengumpulan hasil penelitian dari artikel jurnal yang terbit di google scholar pada tahun 2018-2022.

Teknik analisis dilakukan dengan melakukan tiga tahap utama yaitu: (1) reduksi data dimana data yang diperoleh dari artikel jurnal direduksi, dirangkum, kemudian dipilih hal-hal pokok dan pembahasan yang penting yang kemudian disusun secara sistematis sesuai goal penelitian; (2) menampilkan data, yaitu menampilkan informasi yang diperoleh sebagai hasil reduksi data yang memungkinkan untuk ditarik kesimpulan dan pengambilan data sesuai dengan tujuan penelitian; (3) *drawing conclusion* atau verifikasi, dimana peneliti mencari makna dari data yang dikumpulkan dan menarik kesimpulan yang lebih mendasar sesuai dengan tujuan penelitian (Husna et al., 2021).

HASIL DAN PEMBAHASAN

Kinerja

Kasmir (2016:182) menyatakan bahwa kinerja adalah hasil kerja dan perilaku kerja seseorang dalam suatu periode, biasanya 1 tahun. Kemudian kinerja dapat diukur dari kemampuannya menyelesaikan tugas-tugas dan tanggung jawab yang diberikan. Fahmi (2016:203) mendefinisikan kinerja sebagai hasil yang diperoleh oleh suatu organisasi baik organisasi tersebut bersifat profit oriented dan non profit oriented. Chandra (2017) menjelaskan bahwa kinerja mempunyai hubungan erat dengan masalah produktivitas karena merupakan indikator dalam menentukan bagaimana usaha untuk mencapai tingkat produktivitas yang tinggi.

Yani (2012:117) mendefinisikan kinerja adalah suatu hasil kerja yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya yang didasarkan kecakapan, pengalaman dan kesungguhan serta waktu. Mangkunegara (2011:67) mendefinisikan kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya.

Faktor-faktor yang Mempengaruhi Kinerja Aparatur

Self Efficacy

Hidayat (2015:156) mendefinisikan bahwa *self efficacy* adalah keyakinan individu mengenai kemampuan dirinya dalam melakukan tugas atau tindakan yang diperlukan untuk mencapai hasil tertentu. Menurut Santrock (2011:298), *self efficacy* adalah keyakinan seseorang bisa menguasai situasi dan memproduksi hasil yang positif. Dan juga mengatakan teori *self efficacy* ini mempengaruhi tugas, usaha, ketekunan dan juga prsetasi seseorang. Menurut Bandura (2012:77) *self efficacy* merupakan salah satu kemampuan pengaturan diri individu. Konsep self efficacy mengacu pada persepsi tentang kemampuan individu untuk mengorganisasi dan mengimplementasi tindakan untuk menampilkan kecakapan tertentu.

Hasil penelitian yang dilakukan oleh Gitirani & Mimba (2021) mengungkapkan bahwa *self efficacy* berpengaruh positif terhadap kinerja manajerial. Berdasarkan goal setting theory yang menjelaskan hubungan antara tujuan yang didasari dengan kinerja, maka dapat disimpulkan bahwa individu yang memiliki *self efficacy* yang tinggi akan mampu melaksanakan anggaran dengan baik dan juga dapat meningkatkan kinerja manajerial.

Penelitian yang dilakukan oleh Indarwati (2022) menunjukkan bahwa *self efficacy* yang dimiliki oleh setiap pegawai dapat menjadi faktor yang memiliki peran penting bagi pegawai untuk meningkatkan kinerjanya. Hasil ini mengindikasikan dengan *self efficacy* dari seorang pegawai dalam melakukan pekerjaan, maka semakin tinggi kinerja pegawai tersebut, sehingga *self efficacy* akan menjadi unsur yang harus diterapkan dalam kepegawaian. Pegawai dengan *self efficacy* tinggi akan mampu melaksanakan setiap pekerjaan dengan lebih baik, dan mereka juga akan mengerahkan seluruh kemampuan dan keterampilan yang dimiliki untuk menyelesaikan tugas kerja yang dibebankan. Oleh sebab itu, penting bagi setiap instansi untuk meningkatkan *self efficacy* pegawainya, agar rasa yakin akan kemampuan mereka dalam bekerja semakin meningkat, sehingga akan secara langsung berdampak pada peningkatan kinerja pegawai.

Selanjutnya penelitian yang dilakukan oleh Satria (2022), mengungkapkan bahwa seseorang yang memiliki *self efficacy* yang tinggi dapat mengubah sesuatu kejadian yang dihadapi di sekitarnya, karena seseorang tersebut pada dasarnya memiliki anggapan bahwa dirinya mampu mengerjakan segala sesuatu yang ada di sekitarnya. Dengan demikian, pada akhirnya akan meningkatkan kinerja pegawai.

Dengan begitu *self efficacy* merupakan tolak ukur tinggi rendahnya kemampuan yang ada pada diri sendiriu ntuk menyelesaikan masalah dalam pekerjaannya. Keyakinan dalam *self efficacy* tersebut memengaruhi dan berkaitan dengan penilaian bagaimana

sebaiknya seseorang untuk melakukan tindakan-tindakan tertentu dalam proses pengerjaan tugasnya dalam perusahaan. Individu yang mempunyai tingkat *self efficacy* yang tidak mudah menyerah, maka akan lebih sedikit mengalami keraguan pada dirinya sendiri dan menyenangi aktivitas baru yang akan lebih menantang, karena semakin tinggi *self efficacy* yang dimiliki seseorang dimana dia yakin akan kemampuannya untuk mendapatkan hasil terbaik dari pekerjaannya, dan semakin tinggi pula peluangnya untuk maju atau berhasil (Yusnita, dkk, 2022).

Partisipasi Penyusunan Anggaran

Partisipasi dalam proses penyusunan anggaran merupakan keterlibatan yang meliputi pemberian pendapat dan usulan dari bawahan kepada pimpinan pada saat penyusunan anggaran. Menurut Mulyadi (2010:213) partisipasi adalah suatu proses pengambilan keputusan bersama oleh dua pihak atau lebih yang mempunyai dampak masa depan bagi pembuat keputusan tersebut. Partisipasi dalam penyusunan anggaran berarti keikutsertaan operating managers dalam memutuskan bersama dengan komite anggaran mengenai rangkaian kegiatan di masa yang akan datang yang akan ditempuh oleh operating managers tersebut dalam pencapaian sasaran anggaran. Menurut Djalal dan Supriyadi (2009:71) partisipasi anggaran merupakan peran serta seseorang atau kelompok masyarakat dalam proses pembangunan baik dalam bentuk pernyataan maupun dalam bentuk kegiatan dengan memberi masukan pikiran, tenaga, waktu, keahlian, modal dan atau materi, serta ikut memanfaatkan dan menikmati hasil-hasil pembangunan.

Dari hasil penelitian Ahivinna dan Dinuriah (2020) menemukan bahwa semakin tinggi partisipasi anggaran maka semakin tinggi kinerja aparatur pemerintah daerah. Manfaat dari tingginya partisipasi dalam penyusunan anggaran adalah dapat menghasilkan informasi yang efektif antara atasan dan bawahan, sehingga komunikasi dapat berjalan dengan lancar. Partisipasi yang yang tinggi dapat meningkatkan kinerja organisasi.

Gitariani & Mimba (2020) mengungkapkan bahwa dengan adanya partisipasi tersebut para manajer akan terdorong untuk lebih bertanggungjawab terhadap masing-masing tugas yang diembannya, sehingga para manajer akan meningkatkan kinerjanya agar mereka dapat mencapai sasaran atau target yang telah ditetapkan secara bersama dalam anggaran.

Selanjutnya penelitian yang dilakukan oleh Novianti (2021) mengungkapkan bahwa partisipasi anggaran terhadap kinerja sesuai dengan teori penetapan tujuan dimana target anggaran yang ditetapkan secara partisipatif akan menghasilkan kinerja unggul karena apabila pegawai diberi kesempatan untuk menentukan target anggaran oleh atasan mereka, maka pegawai tersebut akan memiliki komitmen tinggi atas tanggung jawab yang diberikan. Ketika pegawai memiliki komitmen dan penerimaan yang tinggi atas penetapan anggaran, maka kinerja pegawai akan meningkat karena mereka akan berusaha sebaik mungkin mancapai anggaran yang telah ditetapkan.

Teori Maslow dan teori Herzberg (2005) yang menyatakan bahwa individu memiliki kebutuhan akan aktualisasi diri. Dengan adanya partisipasi dalam penyusunan anggaran, kebutuhan tersebut dapat terpenuhi melalui penghargaan terhadap ide-ide yang dikemukakan oleh manajer. Jika partisipasi penyusunan anggaran baik/tinggi akan

berpengaruh terhadap kinerja pemerintah daerah yang baik atau tinggi, demikian sebaliknya jika partisipasi penyusunan anggaran buruk/rendah maka kinerja pemerintah daerah akan buruk/rendah. Partisipasi penyusunan anggaran mampu membangun suatu interaksi yang lebih baik antara pemimpin dengan bawahan, dengan demikian akan tercipta kinerja SKPD yang kuat untuk merealisasikan kearah yang lebih baik (Rahayu & Ratnawati, 2022).

Pemanfaatan Teknologi Informasi

Menurut Arifin (2012:92), teknologi merupakan penerapan ilmu-ilmu perilaku dan alam serta pengetahuan lain secara bersistem dan menyistemkan untuk memecahkan masalah. Menurut Hamzah (2009) dalam Winidyaningrum dan Rahmawati (2010:4), pemanfaatan teknologi informasi mencakup: pengelolaan data, pengolahan informasi, sistem manajemen dan proses kerja secara elektronik dan pemanfaatan teknologi informasi agar pelayanan publik dapat diakses secara mudah dan murah oleh masyarakat diseluruh wilayah.

Teknologi informasi adalah Kewajiban pemanfaatan teknologi informasi oleh Pemerintah Pusat dan Pemerintah Daerah diatur dalam Peraturan Pemerintah Nomor 56 Tahun 2005 Tentang Sistem Informasi Keuangan Daerah yang merupakan pengganti dari Peraturan Pemerintah Nomor 11 Tahun 2001 Tentang Informasi Keuangan (Putri, 2017). Dengan adanya teknologi informasi diharapkan dapat membantu dalam proses keuangan pemerintah daerah sehingga dapat menghasilkan keuangan yang andal dan sekaligus tepat waktu serta lebih efektif dan efisien dibandingkan secara manual.

Sapitri & Wiratmaja (2019) mengungkapkan bahwa pemanfaatan teknologi informasi merupakan salah satu kebutuhan karyawan dalam menyelesaikan pekerjaan. Semakin lengkap fasilitas yang disediakan untuk instansi pemerintahan, maka semakin mempermudah para penggunanya untuk pemproses transaksi yang diperlukan dalam menunjang kinerja individu. Penelitiannya juag memberikan tambahan bukti empiris dari Teori TPC atau *Technology to Performance Chain* yaitu melakukan evaluasi pada pemakai dan kemudian menggunakannya untuk melihat keberhasilan dari teknologi sistem informasi yang digunakan oleh perusahaan. Dengan adanya model tersebut, dapat dilihat secara jelas hubungan dari kemampuan pemakai dan tugas pemakai dengan teknologi yang digunakan apakah sudah sesuai atau belum.Ketika pemakai telah memiliki pengetahuan yang cukup serta teknologi informasi yang disediakan perusahaan sesuai dengan kebutuhan pemakai dalam menyelesaikan tugasnya, maka pemakai akan memanfaatkan teknologi informasi tersebut.

Penelitian yang dilakukan oleh Haeruddin, dkk (2020) mengungkapkan bahwa dengan adanya penerapan teknologi informasi di dalam sebuah organisasi atau perusahaan dapat mempengaruhi tingkat kinerja pegawai atau dengan kata lain apabila sebuah kantor kecamatan malili menerapkan teknologi informasi maka dapat meningkatkan kinerja pegawai yang bersangkutan dan sebaliknya. Penggunaan teknologi informasi berguna dalam meningkatkan kinerja pegawai dan pelayanan dapat dikatakan sangat tepat.

Nurariansyah (2019) juga melakukan penelitian serupa, yang menunjukkan bahwa semakin tinggi penggunaan teknologi informasi, maka akan mempengaruhi kinerja

pegawai yang ada di perusahaan. Dalam hal ini sarana komputer dalam perusahaan sangat mempengaruhi implementasi teknologi informasi pada perusahaan. Dengan lebih fasilitas pendukung yang disediakan bagi pemakai maka semakin memudahkan pemakai dalam mengakses data yang dibutuhkan untuk menyelesaikan tugas individu dalam perusahaan. Teknologi informasi diterapkan disebuah perusahaan dengan harapan sumber daya manusia yang merupakan pemakai sistem tersebut dapat menghasilkan output yang semakin baik dan kinerja yang akan meningkat. Teori *End-User Computing* dengan penelitian yang dilakukan adalah bahwa selaku pengguna teknologi yang dianggap aktif dalam memilih teknologi yang sesuai dengan kebutuhan yang mereka rasakan.

Selanjutnya, Purwoko (2020) mengungkapkan bahwa dengan adanya penggunaan teknologi informasi dalam pengelolaan pemerintah, maka penyelenggaraan negara menuju *value for money* (ekonomis, efisien, dan efektif) dan peningkatan pelayanan kepada masyarakat semakin mengalami peningkatan menuju upaya yang optimal. Adanya hal tersebut harapan menuju tata kelola pemerintah (*good governance*) yang baik dapat terwujud sesuai keinginan bersama. Dengan adanya *value for money* dan *good governance*, tujuan yang ingin dicapai pemerintah dan yang diharapkan oleh masyarakat akan selaras.

Kompetensi

Sutrisno dalam Purwoko (2020) mengatakan bahwa kompetensi adalah suatu yang mendasari karakteristik dari suatu pekerjaan. Karakteristik dasar kompetensi berarti kemampuan adalah sesuatu yang kronis dan dalam bagian dari kepribadian yang dapat dinimalkan perilaku di dalam suatu tugas pekerjaan. Menurut Wibowo dalam Abdullah, (2014) kompetensi adalah kemampuan untuk melaksanakan suatu pekerjaan yang dilandasi oleh pengetahuan, ketrampilan, dan sikap kerja yang dituntut oleh pekerjaan tersebut.

Kompetensi adalah suatu kemampuan untuk melaksanakan suatu pekerjaan yang dilandasi atas keterampilan, pengetahuan serta didukung oleh sikap kerja yang dituntut oleh pekerjaan tersebut. Untuk meningkatkan kinerja manajerial, kompetensi merupakan sesuatu yang sangat penting dimiliki oleh manajer. Kompetensi mencerminkan kemampuan. Manajer untuk menjalin kerjasama serta berinteraksi dengan orang lain dalam bekerja untuk mencapai tujuan pribadi maupun tujuan organisasi (Gitariani & Mimba, 2020)

Penelitian yang dilakukan oleh Purwoko (2020) mengungkapkan bahwa kompetensi dikatakan sebagai salah satu faktor yang mempengaruhi kinerja. Kompentensi diperlukan untuk membantu organisasi menciptakan budaya kerja tinggi, banyaknya kompetensi yang digunakan oleh sumber daya manuasia akan meningkatkan kinerja.

Syauqi & Setyahadi (2021) dalam penelitiannya mengungkapkan bahwa indikator-indikator kompetensi merupakan hasil pengembangan teori yang dijadikan landasan teoritik penyusun konsep operasional kompetensi. Teori yang dimaksud yaitu kompetensi adalah karaktersitik kemampuan dan kepribadian dalam melaksanakan kegiatan atau pekerjaan yang terungkap dari *motives, traits, self-concept, knowledge dan skills* (Spencer and Spencer,1993:9-11).

Hubungan kausalitas di antara kompetensi dengan kinerja secara aktual terjalin melalui dinamika hubungan indikator-indikator berikut: dorongan kebutuhan ekonomi,

dorongan kebutuhan sosial, dorongan kebutuhan psikologis, watak, sifat, sikap, penampilan, tutur bahasa, perilaku, pengetahuan tentang prosedur pelayanan, pengetahuan tentang teknis pelayanan, keterampilan administratif, keterampilan manajerial, keterampilan teknis, keterampilan sosial. Secara fungsional atau secara kondisional indikator-indikator tersebut berkolerasi secara postif dengan indikator-indikator kinerja yang meliputi cakupan kerja, waktu kerja, frekuensi kerja, ruang lingkup kegiatan, pengembangan kegiatan, mutu hasil kerja, manfaat hasil kerja, tingkat keberhasilan, manfaat kegiatan, dampak hasil kegiatan. Indikator-indikator dari variabel kinerja ini merupakan hasil pengembangan teori yang dijadikan landasan teoritik penyusun konsep operasional kinerja. Teori yang dimaksud adalah kinerja adalah kuantitas dan kualitas pelaksanaan pekerjaan atau tugas dalam melaksanakan kebijakan, program, kegiatan (Schemerhon, dkk, 1991:59).

Dalam konteks hubungan kausalitas yang demikian itu maka dapat dikemukakan bahwa peningkatan kinerja ini dapat dilakukan dengan meningkatkan atau memperbaiki dorongan kebutuhan ekonomi, dorongan kebutuhan sosial, dorongan kebutuhan psikologis, watak, sifat, sikap, penampilan, tutur bahasa, perilaku, pengetahuan tentang prosedur pelayanan, pengetahuan tentang teknis pelayanan, keterampilan administratif, keterampilan manajerial, keterampilan teknis, keterampilan sosial.

Apabila indikator-indikator dalam dalam peningkatan Kompetensi yang sesuai dengan teori Spencer dapat dipenuhi oleh pimpinan, maka akan kelihatan yang mempunyai kompetensi baik atau tidak baik, merujuk teori David Mc Cleland dalam Martin (2002:151). Kompetensi merupakan salah satu faktor yang membedakan seseorang yang mampu menunjukkan kinerja yang optimal dengan seseorang yang tidak mampu menunjukkan kinerja optimal, dengan kata lain juga bahwa kompetensi merupakan kumpulan sumber daya manusia yang secara dinamis menunjukkan kapasitas intelektual, kualitas sikap mental dan kapabilitas sosial seseorang.

Berhasil atau tidak berhasilnya kinerja seseorang tergantung dari kompetensi yang dimilikinya, apakah sesuai dengan kompetensi yang menjadi persyaratan minimal jabatannya. Spencer and Spencer (1993:20) mengatakan bahwa pada tingkat eksekutif diperlukan kompetensi tentang (1) *strategic thingking*; (2) *change leadership*, dan (3) *relationship management.*

KESIMPULAN, KETERBATASAN DAN SARAN

Berdasarkan berbagai literatur mengenai faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja aparatur dari atikel jurnal yang terbit di google scholar selama periode 2018-2022 dan sudah dilakukan analisis, maka disimpulkan bahwa kinerja dapat dipengaruhi oleh *self efficacy*, partisipasi penyusunan anggaran, pemanfaatan teknologi informasi, dan kompetensi. Ketika seorang individu mempunyai *self efficacy* yang tinggi, terlibat dalam menyusun anggaran, adanya pemanfaatan teknologi, serta mempunyai kompetensi yang sesuai maka kinerjanya akan meningkat. aHsil penelitian ini menunjukkan bahwa penelitian ini masih sangat berpotensi untuk dikaji ulang melalui metode kualitatif ataupun kuantitatif dengan memakai data primer ataupun sekunder.

Artikel ini masih memiliki keterbatasan dan masih bisa dikembangkan. Penelitian ini hanya sedikit artikel yang terbit di google scolar yang direview. Peneliti berikutnya bisa memakai mesin pencari *harzing publish or perish*,

REFERENSI

Abdullah, Ma'ruf. 2014. **Manajemen dan Evaluasi Kinerja Karyawan**. Yogjakarta: Aswaja Pressindo.

Adhivinna, Vidya V, & Dinuriah, Aulia Syahadatun. 2020. Apa Yang Mempengaruhi Kinerja Aparatur Pemerintah Daerah?. **Journal of Business and Information Systems**, Vol. 2, No. 1. 46-54. DOI: 10.36067/jbis.v2i1.59.

Bandura, A. 2012. ***Self Efficacy***. Jakarta: Salemba Empat.

Gitariani, N.K.D., & Mimba, N.P.S.H. (2021). Partisipasi Penyusunan Anggaran, Kompetensi, Self-Efficacy Sistem Pengukuran Kinerja dan Kinerja Manajerial. **E-Jurnal Akuntansi**, 31(3), 602-614.

Haeruddin, Muhammad Ainul., Marjuni, Sukmawati, 2, Herminawati. 2020. Pengaruh Penerapan Teknologi Informasi Terhadap Kinerja Pegawai dan Kemampuan Pengguna Sebagai Variabel Moderasi Di Kantor Kecamatan Malili. Indonesian **Journal Of Business And Management** 3(1), Desember 2020, 27-33.

Hidayat, Aimul. 2015. **Perilaku Organisasi.** Jakarta: Salemba Empat.

Husna, A., Atika, Wahyudi, S., & Soemitra, A. (2021). Pengaruh Kebijakan Moneter Terhadap Kinerja Bisnis Perbankan Syariah. **Jurnal Riset Akuntansi Dan Bisnis**, 21(2), 215–225. https://doi.org/10.30596/jrab.v21i2.7682.

Indarwati, Sri. 2022. Pengaruh Motivasi Ekstrinsik dan Self Efficacy Terhadap Kinerja Pegawai Melalui Disiplin Kerja (Studi Pada Pegawai di Kecamatan Semarang Timur Kota Semarang). Tesis. Universitas Semarang.

Kasmir. 2016. **Manajemen Sumber Daya Manusia: Teori dan Praktik**. Jakarta: Rajawali Pers.

Mangkunegara, Anwar Prabu. 2011. **Sumber Daya Manusia Perusahaan**. Bandung: Remaja Rosdakarya.

Martin, Anthony Dio, 2002, Human Resource Kompetensi Model Tren Baru Revitalisasi SDM, dalam Soetjipto, Budi, et.al., 2002, **Paradigma Baru-Manajemen Sumber Daya Manusia**, Yogyakarta : Amara Books.

Novianti, Liza. 2021. Pengaruh Partisipasi Penyusunan Anggaran Terhadap Kinerja Aparatur Pemerintah Daerah Melalui Trust dan Self-Efficacy Sebagai Variabel Moderating Pada Organisasi Perangkat Daerah (Opd) Kabupaten Kuantan Singingi. **Juhanperak** 2(1), 277-288.

Nurariansyah, Irsal. 2019. Pengaruh Teknologi Informasi Terhadap Kinerja Pegawai Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Mediasi Pada Kantor Wilayah Badan Pertanahan Nasional Provinsi Sulawesi Selatan. Skripsi. Universitas Islam Negeri Alauddin Makassar.

Purwoko, Dony. 2020. Pengaruh Penggunaan Teknologi Informasi, Kompetensi, dan Penempatan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Badan Pendapatan, Keuangan dan Aset Daerah Kota Blitar. **Otonomi** Vol. 20 Nomor 1.

Rahayu, Sry, & Ratnawati. 2022. Analisis Budaya Organisasi dan Partisipasi Penyusunan Anggaran terhadap Kinerja Aparat Pemerintah Daerah (Studi Kasus Pada Pemerintah Kabupaten Gowa). **Journal of Management** Volume 5 Issue 2 (2022) Pages 140 – 146.

Santrock, JW. 2011. **Psikologi Pendidikan**. Jakarta: Kencana Prenada media Group.

Sapitri, Ni Luh Gede Dewi, & Wiratmaja, I Dewa Nyoman. 2019. Pengaruh Efektivitas Penerapan Sistem Informasi Akuntansi, Pemanfaatan Teknologi Informasi dan Motivasi Kerja Pada Kinerja Individu. **E-Jurnal Akuntansi** Vol.28, 1263-1294 https://doi.org/10.24843/EJA.2019.v28.i02.p18.

Satria, Mohammad Yofi. 2022. Pengaruh Self Efficacy Terhadap Kinerja Pegawai Melalui Motivasi Sebagai Variabel Mediasi di Dinas Komunikasi dan Informatika Provinsi Jambi. Jurnal Manajemen Terapan dan Keuangan (Mankeu) Vol. 11 No. 03, 727-740.

Schermerhorn, Jhon R., James G.Hunt, & Richard N. Osborn. 1991. ***Managing Organizational Behavior***, (Penerjemah: Putranta, P., Surya Dharma G, Sheelyana Junaedi dan Diah Wudiastuti). Yogyakarta: Manajemen Andi.

Spencer, Lyle, M. Jr. And Spencer, M.Signe. 1993. ***Competence At Work Models For Superior Performance***. United State of America: John Wiley & Sons, Inc.

Syauqi, Ahmad, & Setyahadi, Mulyer. 2021. Mananda Pengaruh Kepemimpinan dan Kompetensi Terhadap Kinerja Aparatur Sipil Negara Pada Direktorat Jenderal Pembangunan dan Pemberdayaan Masyarakat Desa Kementerian Desa, Pembangunan Daerah Tertinggal dan Transmigrasi. Jurnal Adhikari, Volume 1 Nomor 01, 20-29.

Yani, M. 2012. **Manajemen Sumber Daya Manusia**. Jakarta: Mitra Wacana Media.

Yusnita, Heny Diane, Sodik, & T. Kuncoro. 2022. Pengaruh Learning Organization dan Self Efficacy Terhadap Kinerja Pegawai Dimediasi Knowledge Sharing Pada Dinas Tenaga Kerja Kota Pasuruan. **Jurnal Pendidikan Dasar Dan Sosial Humaniora** Vol.1, No.10.